

# Arbeitsplatzqualität und weibliche Erwerbsbeteiligung in Europa

Die Ausweitung der weiblichen Arbeitsmarktbeteiligung und die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern stehen seit längerer Zeit im Blickpunkt der europäischen Forschung und Politik. Unklar ist noch, wie sich die Arbeitsplatzqualität – also die Sicherheit des Arbeitsplatzes, arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeitregelungen und die Qualität der ausgeübten Tätigkeit selbst – auf die Erwerbstätigkeit von Müttern auswirkt. Zur Klärung dieser Frage untersuchen wir, ob Mütter kleiner Kinder häufiger oder seltener als andere Frauen an qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen beschäftigt sind. Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass gute Arbeit die Bereitschaft zur Familiengründung fördert und die Wahrscheinlichkeit einer Rückkehr ins Berufsleben erhöht.<sup>1</sup>

AGNIESZKA PIASNA, ANKE C. PLAGNOL

## 1. Einleitung

Dass gute Arbeitsbedingungen in Verbindung mit einer ganzen Reihe positiver Begleiterscheinungen stehen, geht aus zahlreichen Untersuchungen hervor. So weiß man, dass qualitativ hochwertige Arbeitsplätze positive Auswirkungen auf die Gesundheit, das Wohlbefinden und die soziale Integration der Beschäftigten haben (Gallie 2013; Smith et al. 2013; Warr 2007). Aber führen sie auch zu einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen? Insbesondere im Hinblick auf das Erwerbsverhalten von Müttern ist die empirische Evidenz allenfalls lückenhaft. Nun setzt sich die Europäische Kommission aber sowohl für eine Erhöhung der Geburtenrate als auch für die Förderung der Frauenerwerbsquote ein (European Commission 2005). Angesichts dieses Doppelzieles erscheint eine sorgfältige Untersuchung der Frage geboten, welche Arbeitsplatzmerkmale Erwerbsarbeit und Elternpflichten miteinander vereinbar machen.

Früheren Untersuchungen ist zu entnehmen, dass die beruflichen Entscheidungen von Frauen nach der Kindergeburt zwar einerseits von persönlichen Umständen abhängen, wie der Notwendigkeit, zum Haushaltseinkommen beizutragen (McRae 2003), andererseits aber auch von institutionellen Einflussgrößen wie dem Angebot an erswinglichen Kinderbetreuungsplätzen (Thévenon 2013). Noch nicht ausreichend geklärt ist die Rolle der Arbeitsplatzqualität (*job quality*).<sup>2</sup> Zu vermuten ist, dass die Qualität des Arbeitsplatzes in die Entscheidung für oder gegen Kinder hineinspielt und dass qualitativ hochwertige Arbeitsplätze bessere Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und

Elternrolle bieten – was bedeuten würde, dass mit zunehmender Qualität des Arbeitsplatzes auch die Wahrscheinlichkeit wächst, dass junge Mütter ins Berufsleben zurückkehren. Um diesen Zusammenhang zu klären, untersuchen wir in unserem Beitrag und mit Blick auf 27 EU-Länder, inwiefern die Arbeitsplatzqualität die Erwerbsbiografie von Frauen beeinflusst.

Die Finanz- und Wirtschaftskrise der letzten Jahre gibt Anlass, die Beschäftigungsaussichten von Frauen und die Qualität ihrer Arbeitsplätze wieder stärker in den Mittelpunkt der wissenschaftlichen Aufmerksamkeit zu rücken. Für diese beiden wichtigen Beschäftigungsaspekte hatte der wirtschaftliche Abschwung sehr negative Folgen, überdies gerieten beide aus dem Blickfeld der EU-Politik. So ist zum Beispiel bezeichnend, dass in den Kernzielen der Europa-2020-Strategie weibliche Beschäftigungsquoten keine ausdrückliche Erwähnung finden (European Commission 2010) und dass in den neuen integrierten Leitlinien für die Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik die frauenspezifische Lage am Arbeitsmarkt gänzlich übergangen wird, wenn man einmal von einer flüchtigen Erwähnung der Fra- ►

1 Übersetzung aus dem Englischen von Lisa Eskuche.

2 Die Begriffe „Arbeitsplatzqualität“ und „Qualität des Arbeitsplatzes“ (*job quality*) umfassen die Arbeitsplatzmerkmale Beschäftigungssicherheit, Ausgestaltung der Arbeitszeiten und die intrinsische Arbeitsqualität (Qualifikationsanforderungen, Entscheidungsautonomie, soziales Beschäftigungsumfeld; siehe auch Übersicht 1). Ausgenommen hiervon ist die Höhe von Löhnen bzw. Gehältern.

ge der Lohngleichheit absieht (European Commission 2015). Seit Anbeginn der Krise haben zudem neoliberale Sozial- und Arbeitsmarktreformen Vorrang bekommen. Die geforderten Maßnahmen – wie verstärkte Deregulierung der Arbeitsbeziehungen, Beschäftigungsabbau im öffentlichen Dienst, arbeitgeberorientierte flexible Arbeitszeitregelungen und Aushöhlung der Tarifsysteme – sollen helfen, das Beschäftigungswachstum wieder anzukurbeln (z. B. Draghi 2014; siehe hierzu ausführlich Lehdorff 2015; Pochet/Degryse 2012). Negative, sowohl Frauen als auch Männer treffende, Auswirkungen solcher Maßnahmen auf viele Aspekte der Arbeitsplatzqualität sind unvermeidbar und wurden bereits ausgiebig dokumentiert (Erhel et al. 2012; Leschke/Watt 2014). Der Deregulierungszwang ist weitgehend dafür verantwortlich, dass während der Krise neue Arbeitsplätze überwiegend in Form atypischer Beschäftigungsverhältnisse entstanden und immer mehr Arbeitnehmer unterbeschäftigt sind – beispielsweise aufgrund befristeter Arbeitsverträge oder Teilzeitarbeit, die nur mangels fester Stellen bzw. Vollzeitbeschäftigungen akzeptiert werden (ETUI/ETUC 2015). Es wäre denkbar, dass Paare sich unter diesen Umständen veranlasst fühlen, die Familiengründung hinauszuschieben. Zudem sind solche Beschäftigungsbedingungen möglicherweise mit geringen Aussichten auf eine Rückkehr von Müttern ins Erwerbsleben verbunden, da befristete Beschäftigungen oft nicht nur schlechter bezahlt, sondern in mehrfacher Hinsicht durch geringere Arbeitsplatzqualität gekennzeichnet sind (vgl. Kauhanen/Nätti 2014).

In Abschnitt 2 liefern wir einen Überblick über den Beschäftigungsgrad von Frauen in verschiedenen Ländern der EU (2.1) und entwickeln unsere theoretische Argumentation (2.2). Dabei rekapitulieren wir den Forschungsstand zum Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzqualität und der Erwerbstätigkeit von Müttern und leiten hieraus unsere Hypothesen ab. Im Anschluss erläutern wir unsere Daten und Methoden (3) und untersuchen, wie sich der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzqualität und dem Erwerbsverhalten von Müttern mit betreuungsbedürftigen Kindern im Vergleich zu anderen Frauen darstellt (4). Im letzten Abschnitt ziehen wir Schlussfolgerungen und erörtern deren potenzielle Bedeutung für die Politik (5).

## 2. Arbeitsplatzqualität und Übergänge im Lebensverlauf

### 2.1 Frauenerwerbsbeteiligung in der EU

Die Anhebung weiblicher Beschäftigungsquoten steht weiterhin vor Problemen. Zwar ist die Anzahl abhängig beschäftigter Frauen seit dem krisenbedingten Einbruch wieder gestiegen, doch bleibt die Zuwachsrate deutlich hinter

der positiven Entwicklung der Jahre vor 2008 zurück. Angesichts dieses Umstandes scheint eine Gesamtbeschäftigungsquote von 75 % der Erwerbsbevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren – eines der Hauptziele der Europa-2020-Strategie – ausgesprochen ambitioniert. Die weibliche Beschäftigungsquote in dieser Altersgruppe sank im Durchschnitt der EU-28 von 62,8 % (2008) auf 62,1 % (2010) und lag 2014 bei 63,5 % (Eurostat 2016).

Beschäftigungspolitisches Kopferbrechen bereitet zudem die hohe Anzahl berufstätiger Frauen, die sich nach der Familiengründung vom Arbeitsmarkt zurückziehen. *Abbildung 1* veranschaulicht den Umfang der sogenannten Elternstrafe (*parenthood penalty*) durch Ausweis der Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten von Eltern kleiner Kinder (0–5 Jahre) und kinderloser Personen.

In Ungarn, der Slowakei und Tschechien äußert sich die „Mutterschaftsstrafe“ (*motherhood penalty*) in einer Differenz von rund 40 Prozentpunkten; in Dänemark, Schweden, Portugal und Slowenien dagegen stellt sich die Situation umgekehrt dar: die Beschäftigungsquoten von Müttern mit Kleinkindern fallen dort höher aus als für Frauen ohne Kinder. Erklären lässt sich dieser Gegensatz mit großzügigeren familienpolitischen Anreizen in den nordischen Ländern, mit höherer gesellschaftlicher Akzeptanz mütterlicher Berufstätigkeit oder auch durch wirtschaftliche Umstände, aufgrund derer Familien auf zwei Einkommen angewiesen sind. In Portugal kehrte sich die „Mutterschaftsstrafe“ erst ab 2012 um, bedingt durch einen von der Wirtschaftskrise verursachten starken Einbruch der Erwerbstätigkeitsquote bei Frauen ohne im eigenen Haushalt lebende Kinder. Der Umfang der Mutterstrafe bei den Beschäftigtenquoten wächst zudem mit der Anzahl der Kinder. Dabei ist anzumerken, dass für Männer auf Ebene der einzelnen Länder keine solche Elternstrafe erkennbar ist, im Gegenteil – die Beschäftigungsraten für Väter mit Kleinkindern liegen in allen EU-28-Staaten über denen von Männern ohne Kinder (Altersgruppe 20–49 Jahre).

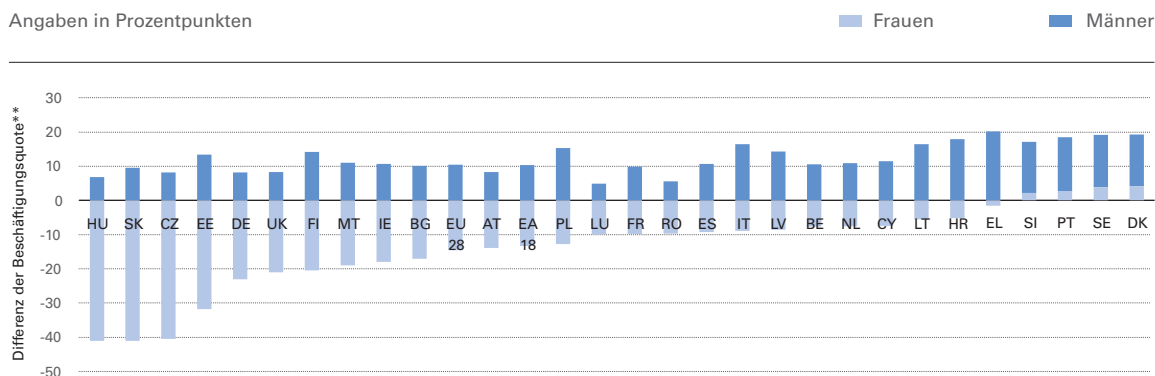
### 2.2 Arbeitsplatzqualität und Erwerbstätigkeit von Frauen nach der Familiengründung

Wir postulieren, dass zwischen der Arbeitsplatzqualität und den Entscheidungen von Frauen bezüglich Erwerbstätigkeit und Familiengründung bzw. -zuwachs ein mehrfacher Zusammenhang besteht. Erstens besteht die Möglichkeit, dass Frauen mit höherwertigen Arbeitsplätzen eher zur Familiengründung bereit sind. Dafür spricht, dass eine geregelte und gesicherte Beschäftigung mit angemessenem Einkommen und guten beruflichen Entwicklungschancen ein Gefühl wirtschaftlicher Sicherheit vermittelt und damit den subjektiven Eindruck, sich Kinder leisten zu können. Zudem hat sich gezeigt, dass in europäischen Ländern mit unzureichendem Kinderbetreuungsangebot beruflicher Leistungsdruck mit einer abnehmenden Neigung, ein Kind zu bekommen, korreliert (Begall/Mills 2011). Aus der entsprechenden Untersuchung geht überdies hervor, dass Frauen,

ABB. 1

### Geschlechterspezifische Unterschiede beim Einfluss der Elternrolle auf die Erwerbstätigenquoten\*, 2013

Angaben in Prozentpunkten



AT = Österreich, BE = Belgien, BG = Bulgarien, CY = Zypern, CZ = Tschechische Republik, DE = Deutschland, DK = Dänemark, EE = Estland, EL = Griechenland, ES = Spanien, FI = Finnland, FR = Frankreich, HR = Kroatien, HU = Ungarn, IE = Irland, IT = Italien, LT = Litauen, LU = Luxemburg, LV = Lettland, MT = Malta, NL = Niederlande, PL = Polen, PT = Portugal, RO = Rumänien, SE = Schweden, SI = Slowenien, SK = Slowakei, UK = Großbritannien

\* Altersgruppe 20-49 Jahre.

\*\* Differenz von der Beschäftigungsquote von Arbeitnehmern mit Kleinkindern im Alter zwischen 0-5 Jahren und Arbeitnehmern ohne im eigenen Haushalt lebende Kinder.

WSI Mitteilungen

Quelle: Eurostat (Labour Force Survey); Berechnungen der Autorinnen.

die nach der Geburt eines ersten Kindes ins Berufsleben zurückkehren, um so stärker geneigt sind, ein zweites Kind zu bekommen, je mehr sie sich die Arbeit selbst einteilen können. Daraus lässt sich schließen, dass Frauen mit hochwertigen Arbeitsplätzen stärker zu dem Eindruck neigen, sich in einer für die Familiengründung günstigen Phase ihres Erwerbslebens zu befinden.

Zudem wird die Entscheidung über die Rückkehr an den Arbeitsplatz vermutlich selektiv getroffen; das heißt, Frauen, die einen hochwertigen Arbeitsplatz mit guten Voraussetzungen für die Vereinbarung von Familie und Beruf hatten, dürften eher zur Berufsrückkehr bereit sein als andere. In der Tat lässt sich ein Zusammenhang zwischen hoher Arbeitsplatzqualität und als gut empfundener Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nachweisen (Fagan/Walthery 2011). Deutlicher erkennbar und auch umfassender belegt ist jedoch die Bedeutung der Arbeitszeiten. Sowohl die Anzahl der Arbeitsstunden als auch die Flexibilität der Zeitplanung sind mitentscheidend dafür, ob Eltern bezahlte Arbeit und Kinderbetreuung in Einklang miteinander bringen können (Clark 2000; Crompton/Lyonette 2006; Drobnic/Guillén 2011). Eine beträchtliche und wachsende Zahl an Untersuchungen offenbart negative Folgen atypischer (d. h. außerhalb der „üblichen“ Zeiten werktags von 08.00 bis 18.00 Uhr liegender) mütterlicher Arbeitszeiten für die Gesundheit und das Wohlergehen der betroffenen Familien (Davis et al. 2008; Kalil et al. 2014; Presser 2004, 2005). Starre Öffnungszeiten von Kindergärten und anderen Einrichtungen erschweren zusätzlich die Vereinbarung von Beruf und Familie bei atypischen oder flexiblen Arbeitszeiten (Golden 1996).

Um erwerbstätig bleiben zu können, stehen Mütter, deren jetzige Beschäftigung sich nicht ausreichend mit dem Kinderbetreuungsbedarf verbinden lässt, vor der Alternative, den Arbeitgeber zu wechseln oder neue Arbeitsbedingungen auszuhandeln, die ihre privaten Bedürfnisse berücksichtigen. So tendieren weibliche Erwerbstätige zum Beispiel dazu, berufliche Arbeitszeiten an private Verpflichtungen anzupassen (Gash 2008). Zur Entschärfung des Konflikts zwischen Beruf und Familie entscheiden sich Frauen teilweise auch bewusst für Stellen, die inhaltlich mit geringerer Arbeitsbelastung verbunden sind (Laurijsen/Glorieux 2013), während Frauen mit qualitativ niedrigwertigen Arbeitsplätzen die Berufstätigkeit nach der Familiengründung oft ganz aufgeben. Ausschlaggebend dafür kann beispielsweise ein fehlender Anspruch auf Erziehungsurlaub sein oder ein Missverhältnis zwischen der eigenen Entlohnung und den Kosten der Kinderbetreuung. Hinzu kommt, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse, wie befristete oder Leiharbeitsverträge, nicht selten während des Mutterschaftsurlaubs auslaufen. Auf diese Weise trägt unsichere Arbeit nicht nur zu verzögerter Familiengründung bei, sondern fördert auch den Rückzug vom Arbeitsmarkt.

Noch komplizierter wird der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzqualität und Übergang in die Mutterschaft unter Umständen dadurch, dass als positiv empfundene Beschäftigungsaspekte zugunsten anderer Arbeitsplatzmerkmale geopfert werden, die die Vereinbarung von bezahlter und unbezahlter Arbeit erleichtern. Verschiedene Studien belegen ein Qualitätsgefälle zwischen Frauen- und Männerarbeitsplätzen (z. B. Stier/Yaish 2014) – selbst in Gesell-

schaften mit relativ weitgehender Geschlechtergleichstellung sind Frauen überwiegend an Arbeitsplätzen beschäftigt, die sich durch vergleichsweise geringe Entscheidungsspielräume und niedrige Qualifikationsanforderungen auszeichnen (Mühlau 2011). Dieser Befund deutet darauf hin, dass Frauen bei Arbeitsplatzmerkmalen wie Entscheidungsspielraum, Entlohnung und beruflichen Entwicklungschancen Abstriche in Kauf nehmen als Preis für Arbeitszeiten, die sich leichter mit der Doppelrolle als Mutter und Arbeitnehmerin vereinbaren lassen. Eine Studie basierend auf Daten aus Belgien ergab beispielsweise, dass der berufliche Entscheidungsspielraum weiblicher Arbeitskräfte mit dem Eintritt in die Mutterrolle abnimmt und dass Strategien zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die intrinsische Arbeitsqualität unter Umständen negativ beeinflussen (Laurijssen/Glorieux 2013).

Die auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes fokussierte Argumentationsführung betrachtet die geringere Arbeitsplatzqualität von Frauen jedoch nicht ausschließlich als Ergebnis weiblicher Präferenzen – im Gegenteil verweisen verschiedene Studien auf diskriminierende Praktiken und strukturelle Barrieren der Nachfrageseite (Petersen/Saporta 2004; Stier/Yaish 2014). So legt beispielsweise eine Untersuchung zur beruflichen Entwicklung männlicher und weiblicher Professoren nahe, dass stereotype Vorstellungen ranghöherer Kollegen zur Arbeitseinstellung erwerbstätiger Mütter den akademischen Werdegang von Wissenschaftlerinnen erschweren (King 2008).

Ein kritischer Aspekt der Arbeitsmarktproblematik ist die aus *Abbildung 1* ersichtliche hohe Ausstiegsrate von Frauen nach der Familiengründung. Die hier betrachteten Länder unterscheiden sich erheblich sowohl in Bezug auf flankierende Maßnahmen für berufstätige Mütter (Gornick et al. 1997; Jaumotte 2003) – die sich teilweise in unterschiedlich hohen Beschäftigungsquoten dieses Personenkreises niederschlagen (Gornick et al. 1998) – als auch hinsichtlich kultureller Wertvorstellungen zur Frage mütterlicher Berufstätigkeit. Auch bei der allgemeinen Arbeitsplatzqualität sind EU-weit Unterschiede festzustellen (Green/Mostafa 2012; Holman 2013), die nicht nur auf individuelle Faktoren, sondern auch auf Arbeitsmarktmerkmale und andere institutionelle Besonderheiten zurückgeführt werden (Esser/Olsen 2011). In Anbetracht dieser Länderunterschiede untersuchen wir im Folgenden, ob das bei der Arbeitsplatzqualität zu erwartende Gefälle zwischen Müttern und ohne Kinder lebenden Frauen ebenfalls EU-27-weit variiert.

Auf der Grundlage des soeben skizzierten Forschungsstandes prüfen wir, ob sich die Arbeitsplatzqualität von Frauen mit Kleinkindern im Vergleich zu kinderlosen Frauen unterscheidet und inwieweit diese Unterschiede zwischen den Ländern der EU-27 variieren. Wir gehen dabei von zwei Grundhypothesen aus:

(1) Weibliche Beschäftigte mit Kleinkindern beurteilen ihre Arbeitsplatzqualität im Vergleich zu Frauen anderer Lebensabschnitte höher.

(2) Der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzqualität und Mutterschaft fällt von Land zu Land signifikant unterschiedlich aus.

### 3. Daten und Methoden

Wir verwenden Daten der 2010 durchgeführten fünften Welle des European Working Conditions Survey (EWCS). Wir beschränken uns auf 27 EU-Mitgliedsländer und begrenzen die Stichprobe weiter auf Frauen im Alter von 20–49 Jahren, also auf die Altersgruppe, die in Bezug auf Erwerbsbeteiligung, Eheschließung und Fertilität besonders relevant ist. Die Endstichprobe umfasst 12.224 weibliche Befragte.

Bei der Untersuchung von Arbeitsmarktergebnissen, die mit Lebensverlaufsübergängen verknüpft sind, wirft die Verwendung von Querschnittsdaten gewisse Probleme auf – vor allem hat sie den Nachteil, dass sich daraus keine kausalen Zusammenhänge ableiten lassen. Anhand von Längsschnittdaten wäre es möglich, im Erwerbsverlauf von Frauen zwei Wirkungswege der Arbeitsplatzqualität nachzuvollziehen: Verzögerung der Familiengründung und Rückzug vom Arbeitsmarkt. Würde man das Leben der Probanden über einen Zeitraum verfolgen, ließe sich zudem feststellen, inwiefern die Qualität einzelner Arbeitsplätze durch den Eintritt in die Mutterschaft beeinflusst wird. In Anbetracht der hohen Anzahl von Frauen, die sich nach der Familiengründung vom Arbeitsmarkt zurückziehen, und des damit verbundenen erheblichen Selektionseffektes, lassen sich jedoch auch anhand von Querschnittsdaten zu einer ganzen Reihe von Merkmalen der Arbeitsplatzqualität Vergleiche zwischen Frauen ohne betreuungsbedürftige Kinder und berufstätigen Müttern ziehen. Dadurch soll festgestellt werden, welche Beschäftigungsformen mit großer Wahrscheinlichkeit mit einem Übergang in die Mutterschaft mit anschließender Weiterbeschäftigung vereinbar sind. Dementsprechend decken sich bestimmte beobachtbare Merkmale der verglichenen Personen; es werden jedoch unterschiedliche Lebensabschnitte betrachtet (Beispiele für einen ähnlichen Ansatz finden sich bei Anxo et al. 2012; Smith et al. 2013). Der Grund für die Verwendung von Querschnittsdaten aus der EWCS-Erhebung – mit den genannten Abstrichen – liegt in der Ausführlichkeit der Daten zur Arbeitsplatzqualität. In vergleichbarem Umfang sind diese Informationen keinem noch so groß angelegten Längsschnitt-Datensatz zu entnehmen.

Bei der Untersuchung von Unterschieden in der Arbeitsplatzqualität – dies ist unsere abhängige Variable – beziehen wir uns im Wesentlichen auf den von Green und Mostafa entwickelten Arbeitsplatzqualitäts-Index (Green/Mostafa 2012). Dieser konzentriert sich auf eine Reihe grundlegender Arbeitsplatzmerkmale, die den Befragten besonders wichtig waren. Bestimmt wurden diese Merkmale anhand von Selbstaussagen der Arbeitnehmer zu ihren Arbeitsbedingungen. Wir konzentrieren uns an dieser Stelle auf die



## ÜBERSICHT 1

## Messung der Arbeitsplatzqualität

Haupt-und Teildimensionen	Einzelinhalte
Arbeitsplatzsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Könnte Arbeitsstelle in den nächsten sechs Monaten verlieren</li> <li>– befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag</li> </ul>
Arbeitszeitqualität	<ul style="list-style-type: none"> <li>– unsoziale Arbeitszeiten: nachts, abends, sonntags und samstags</li> <li>– Variabilität der Arbeitszeiten: von wem ausgehend, Vorankündigungszeitraum</li> <li>– kurzfristige Arbeitszeitflexibilität</li> </ul>
Intrinsische Arbeitsqualität	
Fähigkeiten/Fertigkeiten und Entscheidungsautonomie	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Entscheidungsspielraum, Einfluss auf unmittelbare Arbeitsaufgaben</li> <li>– Aus- und Weiterbildung, kognitive Aspekte, Computerarbeit</li> <li>– Qualifikationsniveau</li> </ul>
soziales Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Unterstützung im sozialen Umfeld und durch Vorgesetzte</li> <li>– kein Missbrauch</li> </ul>
physisches Arbeitsumfeld	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz durch: Vibrationen, Lärm, Hitze oder Kälte, Rauch, Dämpfe, chemische Erzeugnisse, infektiöses Material</li> <li>– ergonomische Belastungen: ermüdende oder schmerzhafte Körperhaltungen, Heben oder Transfer von Patienten oder schweren Lasten, Steharbeit, repetitive Bewegungsabläufe</li> </ul>
Arbeitsbelastung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitstempo: schnelle Abläufe, schnell aufeinanderfolgende Termine</li> <li>– das Arbeitstempo bestimmende Faktoren: Kollegen, Kundenanforderungen, Produktions-/Leistungsziele, Maschinengeschwindigkeit, Vorgesetzte</li> <li>– ausreichend Zeit zur Bewältigung der Aufgaben</li> <li>– emotionale Aspekte: gegen persönliche Wertvorstellungen verstoßende Aufgaben, Job erfordert Verbergen eigener Gefühle</li> <li>– Umgang mit verärgerten Kunden</li> </ul>

folgenden drei nicht lohnbezogenen Dimensionen der Qualität des Arbeitsplatzes: 1. Beschäftigungssicherheit, 2. Arbeitszeitqualität und 3. intrinsische Arbeitsqualität (*Übersicht 1*). Letztere umfasst vier Teildimensionen: 3.a erforderliche Fähigkeiten/Fertigkeiten und Entscheidungsautonomie, 3.b soziales Umfeld, 3.c physisches Arbeitsumfeld und 3.d Arbeitsdruck (mit umgekehrtem Vorzeichen). Jede dieser Dimensionen wird auf einer Skala von Eins bis 100 bewertet; je höher der Wert, desto besser die Qualität der Arbeit. *Übersicht 1* zeigt die für unsere Analyse ausgewählten Dimensionen der Arbeitsplatzqualität und bietet eine Zusammenfassung der zur Berechnung der einzelnen Indizes herangezogenen EWCS-Fragen (Einzelheiten zum Aufbau der Skalen: siehe Green/Mostafa 2012; eine gendersensible Kritik findet sich bei Smith et al. 2013).

Als wichtigste erklärende Variablen sind die Lebensphasen zu nennen; wir definieren je nach Haushaltszusammensetzung und Partnerschaftsstatus vier Lebensabschnitte. Dabei stützen wir uns auf frühere Studien, die zur Untersuchung von Veränderungen von Beschäftigungsstatus und Arbeitsplatzqualität im Laufe des Erwerbslebens eine auf Querschnittsdaten beruhende stilisierte Lebenslauftypologie zugrunde legen (Anxo et al. 2012; Smith et al. 2013). Die erste Lebensphase betrifft Frauen ohne im Haushalt lebende eigene Kinder. Das zweite Lebensstadium, das für unsere Analyse am wichtigsten ist, erfasst in Paarhaushalten lebende Mütter mit Kleinkindern (0–5 Jahre). Der dritte Lebensabschnitt umfasst Frauen, deren jüngstes im gleichen Haushalt lebendes Kind sechsjährig oder älter ist. Alleinerziehende Mütter

werden aufgrund ihrer besonderen Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt und ihrer zusätzlich eingeschränkten beruflichen Perspektiven getrennt erfasst.

Die wichtigsten Merkmale der nach Lebensstadien gegliederten Stichprobe sind in *Tabelle 1* zusammengefasst. Insgesamt bestätigen die Unterschiede zwischen den Personen der einzelnen Gruppen den sequenziellen Charakter der Lebensabschnitte (mit Ausnahme der Alleinerziehenden). Frauen ohne abhängige Kinder bildeten zum Untersuchungszeitpunkt im Durchschnitt die jüngste Altersgruppe – nahezu die Hälfte war 29 Jahre alt oder jünger. Zudem waren Mütter von Kleinkindern (0–5 Jahre) im Vergleich zu Müttern älterer Kinder durchschnittlich jünger (83 % der erstgenannten Gruppe waren 25–39 Jahre alt, 90 % der zweiten 35 oder älter), hatten einen höheren Bildungsstand (42 gegenüber 27 % verfügten zumindest ansatzweise über eine tertiäre Bildung), waren stärker in hoch qualifizierten Angestelltenberufen vertreten und mit etwas geringerer Wahrscheinlichkeit in der Industrie beschäftigt. Alleinerziehende Mütter hatten häufiger als in Paarhaushalten lebende Frauen ein Einzelkind und arbeiteten mit höherer Wahrscheinlichkeit in Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen.

Um den Einfluss weiterer im Haushalt lebender Kinder zu kontrollieren, wurde eine Dummy-Variable für zwei oder mehr eigene Kinder verwendet. Kompositionelle Faktoren wurden durch eine Reihe von Kontrollvariablen berücksichtigt; dazu zählen: Altersgruppe (20–24, 24–29, 30–34, 35–39, 40–44 und 45–49 Jahre), Bildungsabschluss (Primarstufe, Sekundarstufe I, Sekundarstufe II, post-sekundäre/tertiäre Bildung jeglicher Art), Berufsgruppe (neun ►

TABELLE 1

Lebensphasen und Beschäftigtenmerkmale (Frauen der Altersgruppe 20–49 Jahre, EU-27, 2010)

Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent

	ohne Kinder	Paarhaushalt, jüngstes Kind 0–5 Jahre	Paarhaushalt, jüngstes Kind 6+ Jahre	alleinerziehend
Durchschnittsalter der Befragten (Standardabweichung)	32 (8)	33 (5)	41 (5)	39 (7)
mit 2 oder mehr eigenen Kindern zusammen lebend	–	59 %	62 %	46 %
Bildungsstand: zumindest ansatzweise Studium	40 %	42 %	27 %	27 %
durchschnittliche wöchentliche Arbeitsstunden im Hauptberuf	36	32	34	33
<i>Berufe</i> (in %)				
Führungskräfte	5	7	4	4
akademische Berufe	21	24	19	15
Techniker, gleichrangige nichttechnische Berufe	19	18	18	16
Bürokräfte und verwandte Berufe	15	14	15	14
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	27	22	23	28
landwirtschaftliche Fachkräfte	1	2	4	2
Handwerks- und verwandte Berufe	3	3	4	4
Anlagen- und Maschinenbediener	2	1	3	4
Hilfsarbeitskräfte	7	8	10	13

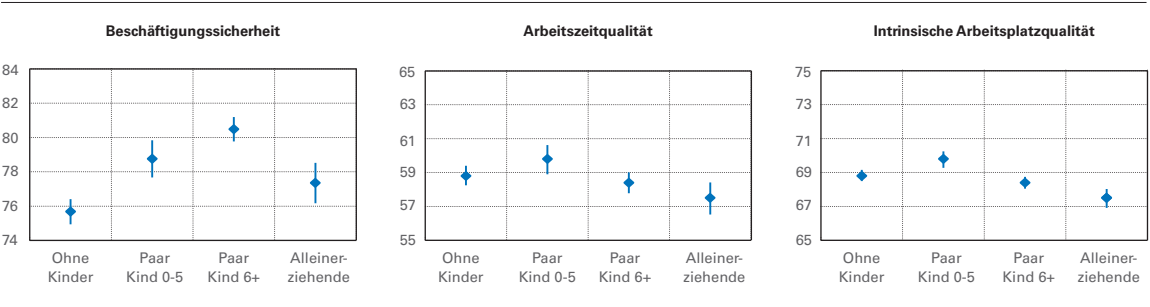
Quelle: EWCS 2010. N = 12.224; Berechnungen der Autorinnen.

WSI Mitteilungen

ABB. 2

Unterschiede in der Arbeitsplatzqualität nach Lebensabschnitten\*, 2010

Bewertung auf einer Skala von 0 bis 100



\*Frauen der Altersgruppe 20-49, EU-27.  
Anmerkung: Die Balken entsprechen 95 %-Konfidenzintervallen. Um vergleichende Betrachtungen der Unterschiede zwischen der Arbeitsqualität einzelner Lebensphasen zu erleichtern, weist jede Grafik eine Spanne von 10 Punkten aus einer Bewertungsskala von 0-100 aus. Die Mittelwerte der drei Arbeitsqualitätsdimensionen unterscheiden sich innerhalb der Stichprobe und sind somit nicht direkt vergleichbar.

Quelle: EWCS 2010, gewichtete Mittel; Berechnungen der Autorinnen.

WSI Mitteilungen

Gruppen auf Grundlage der ISCO-Hauptgruppen, mit Ausnahme der regulären Streitkräfte), Wirtschaftszweig (14 Gruppen, gegliedert und kodiert entsprechend der NACE-Klassifikation)<sup>3</sup> sowie Anzahl der Wochenarbeitsstunden.

Die Analyse basiert auf multivariaten Mehrebenen- Regressionsmodellen, wobei die Beschäftigten in Länder eingeteilt werden (Bryk/Raudenbush 1992). Die Verwendung von Mehrebenenmodellen erscheint sinnvoll, da Erwerbs-

tätigkeitsentscheidungen vom politischen und kulturellen Kontext des jeweiligen Landes mitbeeinflusst werden und

3 Die Abkürzung NACE steht für die französische Bezeichnung „Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne“. Die deutsche Bezeichnung hierfür lautet „Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft“

TABELLE 2

**Arbeitsplatzqualität im Vergleich zwischen Lebensphasen\***

	Beschäftigungssicherheit		Arbeitszeitqualität		Intrinsische Arbeitsqualität	
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
<i>Paar Kind 0–5 (Ref.)</i>						
Ohne Kinder	–3,451***	–2,896***	–3,106***	–1,212*	–1,003**	–0,333
Paar Kind 6+	0,359	–1,505*	–0,623	–0,802	–0,730*	–0,250
alleinerziehend	–3,534***	–4,192***	–2,462***	–1,415*	–2,462***	–1,147**
Mit 2+ eigenen Kindern lebend		0,201		1,041*		0,679**
<i>Kontrollvariablen</i>						
Alter		ja		ja		ja
Bildung		ja		ja		ja
Beruf		ja		ja		ja
Wirtschaftszweig		ja		ja		ja
Wochenarbeitsstunden		ja		ja		ja
Konstante	76,995***	67,919***	61,923***	65,105***	69,710***	68,995***
Log-Likelihood	–54989,7	–52741,7	–53505,3	–50692,9	–45662,5	–42931
N Individualebene	12,005	11,608	12,223	11,787	11,851	11,459

+Ergebnisse von Mehrebenenregressionsmodellen. Stichprobe: Frauen der Altersgruppe 20–49, EU-27.

\*\*\*p < 0,001, \*\*p < 0,01, \*p < 0,05.

Quelle: EWCS 2010, Berechnungen der Autorinnen.

WSI Mitteilungen

Beobachtungen innerhalb eines Landes somit nicht wirklich voneinander unabhängig sind. Die Mehrebenenmodellierung trägt korrelierten Fehlertermen dieser Art Rechnung; es ist daher zulässig, wenn Befragte aus ein und demselben Land untereinander mehr Ähnlichkeiten aufweisen als im Vergleich zu Befragten anderer Länder.

## 4. Ergebnisse

Der Schwerpunkt der Analyse liegt auf Vergleichen zwischen abhängig beschäftigten Frauen ohne betreuungsbedürftige Kinder und erwerbstätigen, in Paarhaushalten lebenden Müttern von Kleinkindern (0–5 Jahre). Ein Vergleich der durchschnittlichen Bewertung der Arbeitsplatzqualität in der EU-27 ergibt, dass Mütter kleiner Kinder (0–5 Jahre) im Schnitt Beschäftigungen mit höherer Arbeitsplatzqualität nachgehen als ohne Kinder lebende Frauen. Alleinerziehende Frauen scheinen am Arbeitsmarkt jedoch besonders benachteiligt zu sein (*Abbildung 2*).

### 4.1 Arbeitsplatzqualität in Abhängigkeit von Lebensphasen

Um die Signifikanz der festgestellten Unterschiede zu überprüfen und die unterschiedlichen Personenkreise der einzelnen Lebensphasen sowie länderspezifische Unterschiede

zu berücksichtigen, wurden als nächstes eine Reihe von Mehrebenen-Regressionen gerechnet (*Tabelle 2*).<sup>4</sup>

In Paarhaushalten lebende Mütter von Kleinkindern (0–5 Jahre) waren im Vergleich zu ohne Kinder lebenden Frauen sicherer beschäftigt (*Tabelle 2*, Modell 1). Bei Berücksichtigung individueller und arbeitsplatzbezogener Merkmale (*Tabelle 2*, Modell 2) ergibt sich, dass Mütter kleiner Kinder ihren Arbeitsplatz sicherer als Mütter älterer Kinder wahrnehmen. Alleinerziehende Frauen sind besonders benachteiligt und haben selbst bei Berücksichtigung aller Kontrollvariablen die prekärsten Arbeitsverhältnisse.

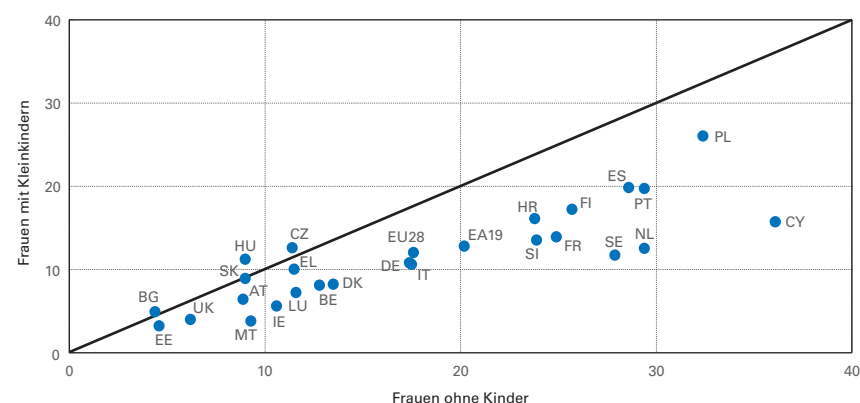
Ein Vergleich der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen der Altersgruppe 20–49 zeigt, dass Mütter von Kleinkindern weniger häufig befristet beschäftigt sind als Frauen ohne Kinder (*Abbildung 3*); in fast allen EU-27-Ländern ist der Anteil der Mütter an der Gesamtheit der befristeten Arbeitsverhältnisse geringer. Der Umstand, dass sich dieses Gefälle bei einem wachsenden Anteil befristeter Arbeitsverträge auf der nationalen Ebene verstärkt, lässt darauf schließen, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse und mütterliche Arbeitsmarktbeteiligung kaum vereinbar sind. Zum einen könnten befristete Verträge und die damit verbundene mangelhafte wirtschaftliche Absicherung zu einer Aufschiebung der Mutterschaft beitragen; andererseits könnten befristete Arbeitsverhältnisse die Chancen ►

4 Schätzwerte für alle Kontrollvariablen sind bei den Autorinnen auf Anfrage erhältlich.

ABB. 3

### Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich zwischen Frauen ohne abhängige Kinder und Müttern 0-5-jähriger Kleinkinder\*, 2014

Angaben in Prozent



\*Frauen der Altersgruppe 20-49, EU-28.

Quelle: Eurostat (Labour Force Survey); Berechnungen der Autorinnen.

WSI Mitteilungen

einer Rückkehr in den Beruf nach dem Mutterschaftsurlaub einschränken.

Die Arbeitszeitqualität folgt einem ähnlichen Muster wie die Beschäftigungssicherheit (Tabelle 2, Modell 3): In Paarhaushalten lebende Mütter von Kleinkindern schätzen ihre zeitliche Arbeitsqualität höher ein als Frauen ohne Kinder und ähnlich hoch wie Mütter älterer Kinder. Auch wenn man verschiedene Faktoren auf der Länder-, Arbeitsplatz- bzw. Einzelpersonenebene berücksichtigt, bleibt ein signifikanter Vorsprung der Mütter mit Kleinkindern (Alter 0–5 Jahre) bestehen; er erweitert sich zusätzlich für Mütter mit zwei oder mehr abhängigen Kindern (Tabelle 2, Modell 4).

Es sollte betont werden, dass das Maß der Arbeitszeitqualität keine Informationen zur Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden enthält und der höhere Teilzeitanteil der Mütter das Ergebnis daher nicht beeinflusst. Die Beurteilung der Arbeitszeitqualität erfasst im Wesentlichen einerseits die Häufigkeit unsocialer Arbeitszeiten und vom Arbeitgeber vorgegebener wechselnder Arbeitszeiten sowie andererseits den Spielraum der Arbeitnehmerinnen zur Planung ihrer Arbeitszeiten. Unsere Befunde untermauern die Ansicht, dass eine arbeitnehmerorientierte Arbeitszeitgestaltung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten von ausschlaggebender Bedeutung ist.

Und schließlich beurteilten Mütter mit Kleinkindern (0–5 Jahre) im Schnitt auch ihre intrinsische Arbeitsqualität am besten (Tabelle 2, Modell 5). Alleinerziehende Frauen sind auch in dieser Hinsicht besonders benachteiligt. Interessanterweise lassen sich erwerbsbiografische Unterschiede bei der intrinsischen Arbeitsqualität nur teilweise durch kompositionelle Faktoren erklären. Die Erfassung zusätzlicher Kontrollvariablen zeigt, dass sich der Unter-

schied zwischen in Paarhaushalten lebenden Müttern von Kleinkindern und Müttern älterer Kinder durch Unterschiede bezüglich Alter, Bildungsniveau, Beruf, Wirtschaftszweig und wöchentlichen Arbeitsstunden erklären lässt; der Vorsprung der Mütter von Kleinkindern bei der intrinsischen Arbeitsqualität bleibt jedoch im Vergleich zu Frauen ohne Kinder signifikant. Erst wenn die Anzahl der Kinder mit in das Modell einfließt (Tabelle 2, Modell 6), wird der Vorsprung der Mütter von Kleinkindern bei der intrinsischen Arbeitsqualität in vollem Umfang erklärbar. Es sieht so aus, als sei dieser Vorsprung nur im Falle von Müttern mit zwei oder mehr Kindern gegeben.

## 4.2 Lebensphasen und Arbeitsplatzqualität im Ländervergleich

Zum Abschluss prüfen wir den Einfluss der einzelnen Lebensabschnitte auf die Qualität der Arbeitsplätze im Ländervergleich. Dazu führen wir nacheinander bei jedem Modell Random Slopes für die einzelnen Lebensabschnitte ein, und zwar unter Beibehaltung sämtlicher zuvor berücksichtigter Kontrollvariablen (wie in Tabelle 2 bei den Modellen 2, 4 und 6). Dadurch eröffnen wir die Möglichkeit, dass sich jeder Lebensabschnitt im Ländervergleich der EU-27 unterschiedlich auf die Arbeitsqualität auswirkt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass der Mutterschaftseffekt bei Müttern von Kindern im Alter von 0–5 Jahren (Likelihood-Ratio-Statistik = 5.55; p-Wert = 0.018) ebenso wie bei Müttern sechsjähriger oder älterer Kinder (Likelihood-Ratio-Statistik = 7.59; p-Wert = 0.006) lediglich bei der Beschäftigungssicherheit eine signifikante Varianz zwischen den Ländern bewirkt. Die Variation um den Mittelwert lässt sich jedoch lediglich für zwei Länder feststellen, während sich die Mehrzahl der Länder um den Schätzwert der mittleren Steigung gruppiert. Überdies lässt sich in Bezug auf Arbeitszeit und intrinsische Qualitätsmerkmale überall in der EU-27 für Mütter gegenüber Frauen ohne betreuungsbedürftige Kinder ein vergleichbarer Vorsprung in der Arbeitsplatzqualität feststellen. Insgesamt lassen die Ergebnisse auf eine weitgehende Einheitlichkeit der Merkmale der Arbeitsplatzqualität in den einzelnen Lebensphasen in den hier untersuchten EU-Ländern schließen.

## 5. Schlussfolgerungen

Es wurde die Beziehung von Arbeitsplatzqualität und weiblichen Beschäftigungsmustern in der EU untersucht. Unsere erste Hypothese wird durch Mehrebenenmodelle mit Schachtelung von Individuen in Länder weitgehend bestätigt. Bei Berücksichtigung kompositioneller Faktoren stellten wir fest, dass Mütter von Kleinkindern im Vergleich zu Frauen anderer Lebensabschnitte sicherere Arbeitsplätze hatten, eine höhere Arbeitszeitqualität genossen als ohne Kinder lebende und alleinerziehende Frauen und dass sie ihre intrinsische



Arbeitsqualität höher einstufen als Alleinerziehende. Wir verzeichneten zudem einen Vorsprung bei Arbeitszeitqualität und intrinsischer Arbeitsqualität zugunsten von Müttern mit zwei oder mehr abhängigen Kindern. Entgegen unseren Erwartungen waren die erzielten Ergebnisse im Ländervergleich weitgehend einheitlich; im Schnitt sind Mütter mit kleinen Kindern überall in der EU-27 an qualitativ relativ hochwertigen Arbeitsplätzen beschäftigt.

Eine plausible Erklärung für die höhere Arbeitszeitqualität von Müttern ist, dass Frauen in qualitativ geringwertigen Beschäftigungsverhältnissen die Familiengründung hinausschieben – mit entsprechend negativer Auswirkung auf die bereits niedrigen Geburtenraten in der EU. Arbeitsverhältnisse mit geringer Beschäftigungssicherheit, wenig Einfluss auf die Organisation und Planung der eigenen Arbeitszeiten, schlechte Arbeitsbedingungen oder schlecht planbare Arbeitszeiten bieten kaum Aussichten auf eine erfolgreiche Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und Familie. Zudem wird Arbeit auf Stellen, die in Bezug auf nicht-lohnbezogene Qualitätsdimensionen schlecht abschneiden, auch meistens schlecht bezahlt (Green/Mostafa 2012), ein Umstand der sich wiederum negativ auf den Zeitpunkt der Familiengründung auswirken kann. Aus ähnlich gelagerten Gründen könnte eine Rückkehr an qualitativ schlechte Arbeitsplätze nach dem Mutterschaftsurlaub unmöglich oder nicht erstrebenswert sein. Dieser Umstand dürfte zu den vergleichsweise geringen Beschäftigungsquoten von Müttern beitragen.

Insgesamt sprechen die Ergebnisse also für einen positiven Einfluss der Arbeitsplatzqualität auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen nach der Kindergeburt, wobei sich anhand der Querschnittsdaten allerdings nicht zwischen zwei möglichen Erklärungen unterscheiden lässt: dass höhere Arbeitsplatzqualität die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in die Mutterschaft steigert, oder dass mit der Arbeitsplatzqualität die Chance wächst, dass Frauen nach der Geburt ins Erwerbsleben zurückkehren.

Politische Maßnahmen zur Steigerung der weiblichen Arbeitsmarktbeteiligung zielen oft auf die strukturell bedingte Unvereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen ab und konzentrieren sich zum Beispiel auf das Kinderbetreuungsangebot oder die Dauer des Mutterschaftsurlaubs. Unsere Untersuchungsergebnisse zeigen jedoch, dass die Arbeitsplatzqualität ein weiterer zentraler Faktor ist, der die Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt mitbestimmt und deshalb größere politische Aufmerksamkeit verdient. Die bereits vorhandene Entwicklung einer stärkeren Flexibilisierung des Arbeitsmarktes mit weiterer Deregulierung der Arbeitsbeziehungen sowie die zunehmende Verbreitung ungewollter befristeter Arbeitsverhältnisse und ungewollter Teilzeitarbeit wird potenziell sowohl die Geburtenraten als auch die Berufsrückkehrquoten von Müttern absenken. Eine Politik, die auf Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit durch Minderung von Arbeitsplatzsicherheit und Aushöhlung von Beschäftigungsstandards setzt – und damit die Qualität der Arbeit verschlechtert –, konterkariert potenziell die positive Wirkung von Work-Life-Balance-Maßnahmen auf die Erwerbsbeteiligung von Müttern. Durch eine qualitative Verbesserung von Frauenarbeitsplätzen ließen sich hingegen Hindernisse beseitigen, die Berufstätigkeit und Familiengründung unvereinbar machen. Bessere Arbeitsplatzqualität wäre somit ein Schlüssel sowohl zur Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen als auch zu einer Steigerung der Geburtenrate. ■

## LITERATUR

**Anxo, D./Franz, C./Kümmerling, A.** (2012): Working time and work-life balance in a life course perspective, Eurofound report, Dublin

- Begall, K./Mills, M.** (2011): The impact of subjective work control, job strain and work-family conflict on fertility intentions: a European comparison, in: *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie* 27 (4), S. 433–456
- Bryk, A. S./Raudenbush, S. W.** (1992): Hierarchical linear models: applications and data analysis methods, Newbury Park, CA
- Clark, S. C.** (2000): Work/family border theory: a new theory of work/family balance, in: *Human Relations* 53 (6), S. 747–770
- Crompton, R./Lyons, C.** (2006): Work-life “balance” in Europe, in: *Acta Sociologica* 49 (4), S. 379–393
- Davis, K. D./Goodman, W. B./Pirretti, A. E./Almeida, D. M.** (2008): Nonstandard work schedules, perceived family well-being, and daily stressors, in: *Journal of Marriage and Family* 70 (4), S. 991–1003
- Draghi, M.** (2014): Unemployment in the Euro area. Speech at Jackson Hole, 22. August, 2014, <http://www.ecb.europa.eu/press/key/date/2014/html/sp140822.en.html> (letzter Zugriff: 16.03.2016)
- Drobnic, S./Guillén, A. M.** (Hrsg.). (2011): Work-life balance in Europe: the role of job quality, Basingstoke
- Erhel, C./Guergoat-Larivière, M./Leschke, J./Watt, A.** (2012): Trends in job quality during the great recession: a comparative approach for the EU: Centre d'études de l'emploi, Document de travail 161 (1), Bruxelles
- Esser, I./Olsen, K. M.** (2011): Perceived job quality: autonomy and job security within a multi-level framework, in: *European Sociological Review* 28 (4), S. 443–454
- ETUI (European Trade Union Institute)/ETUC (European Trade Union Confederation)** (2015): Benchmarking working Europe 2015, Brussels
- European Commission** (2005): Green paper: confronting demographic change: a new solidarity between the generations, Communication from the Commission, Brussels
- European Commission** (2010): Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, COM(2010) 2020, Brussels
- European Commission** (2015): Council decision on guidelines for the employment policies of the member states, COM(2015) 98 final, Brussels
- Eurostat** (2016): Employment (main characteristics and rates) – annual averages, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (letzter Zugriff: 15.03.2016)
- Fagan, C./Walthery, P.** (2011): Job quality and the perceived work-life balance fit between work hours and personal commitments, in: Drobnic, S./Guillén, A. M. (Hrsg.): Work-life balance in Europe: the role of job quality, Basingstoke, S. 69–94
- Gallie, D.** (Hrsg.). (2013): Economic crisis, quality of work, and social integration: the European experience, Oxford
- Gash, V.** (2008): Preference or constraint? Part-time workers' transitions in Denmark, France and the United Kingdom, in: *Work, Employment & Society* 22 (4), S. 655–674
- Golden, L.** (1996): The economics of worktime length, adjustment, and flexibility, in: *Review of Social Economy* 54 (1), S. 1–45
- Gornick, J. C./Meyers, M. K./Ross, K. E.** (1997): Supporting the employment of mothers: policy variation across fourteen welfare states, in: *Journal of European Social Policy* 7 (1), S. 45–70
- Gornick, J. C./Meyers, M. K./Ross, K. E.** (1998): Public policies and the employment of mothers: a cross-national study, in: *Social Science Quarterly* 79 (1), S. 35–54
- Green, F./Mostafa, T.** (2012): Trends in job quality in Europe: Publications Office of the European Union, Eurofound report, Luxembourg
- Holman, D.** (2013): Job types and job quality in Europe, in: *Human Relations* 66 (4), S. 475–502
- Jaumotte, F.** (2003): Labour force participation of women: empirical evidence on the role of policy and other determinants in OECD countries, *OECD Economic Studies* (37)
- Kalil, A./Dunifon, R./Crosby, D./Houston Su, J.** (2014): Work hours, schedules, and insufficient sleep among mothers and their young children, in: *Journal of Marriage and Family* 76 (5), S. 891–904
- Kauhanen, M./Nätti, J.** (2014): Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work, in: *Social Indicators Research* 120 (3), S. 783–799
- King, E. B.** (2008): The effect of bias on the advancement of working mothers: disentangling legitimate concerns from inaccurate stereotypes as predictors of advancement in academe, in: *Human Relations* 61 (12), S. 1677–1711
- Laurijssen, I./Glorieux, I.** (2013): Career trajectories for women after childbirth: job quality and work-family balance, in: *European Sociological Review* 29 (3), S. 426–436

- Lehndorff, St.** (Hrsg.) (2015): Divisive integration. The triumph of failed ideas in Europe – revisited: European Trade Union Institute, Brussels
- Leschke, J./Watt, A.** (2014): Challenges in constructing a multi-dimensional European job quality index, in: Social Indicators Research 118 (1), S. 1–31
- McRae, S.** (2003): Constraints and choices in mothers' employment careers: a consideration of Hakim's preference theory, in: British Journal of Sociology 54 (3), S. 317–338
- Mühlau, P.** (2011): Gender inequality and job quality in Europe, in: Management Revue 22 (2), S. 114–131
- Petersen, T./Saporta, I.** (2004): The opportunity structure for discrimination, in: American Journal of Sociology 109 (4), S. 852–901
- Pochet, P./Degryse, C.** (2012): The programmed dismantling of the "European social model", in: Intereconomics 47 (4), S. 212–217
- Presser, H. B.** (2004): The economy that never sleeps, in: Contexts 3 (2), S. 42–49
- Presser, H. B.** (2005): Working in a 24/7 economy: challenges for American families: Russell Sage Foundation, New York
- Smith, M./Piasna, A./Burchell, B./Rubery, J./Rafferty, A./Rose, J./Carter, L.** (2013): Women, men and working conditions in Europe, Eurofound report, Luxembourg
- Stier, H./Yaish, M.** (2014): Occupational segregation and gender inequality in job quality: a multi-level approach, in: Work, Employment & Society 28 (2), S. 225–246

- Thévenon, O.** (2013): Drivers of female labour force participation in the OECD, OECD Social, Employment and Migration Working Papers (145)
- Warr, P.** (2007): Work, happiness, and unhappiness: Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah

## AUTORINNEN

**AGNIESZKA PIASNA**, PhD., ist Researcher in der Abteilung für Wirtschafts-, Beschäftigungs-, und Sozialpolitik des European Trade Union Institute (ETUI) in Brüssel. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsplatzqualität, weibliche Beschäftigung, Arbeitsmarktregulierung.

@ apiasna@etui.org

**ANKE C. PLAGNOL**, PhD., lehrt am Department of Psychology der City University London. Arbeitsschwerpunkte: subjektives Wohlbefinden, weibliche Arbeitsmarktbeteiligung, Lebensverlaufsforschung.

@ anke.plagnol.1@city.ac.uk